



## Reclassement / mobilité suite à dissolution de mon équipe

Par **Brown Thomas**, le **08/09/2017** à **13:49**

Bonjour,

Je suis directeur commercial d'une équipe de 8 personnes dans le contexte où l'entreprise qui m'emploie à été rachetée début 2017.

Fin juin 201, la DRH et DG me disent que mon équipe et activité vont être dissolues: mes collaborateurs reclassés en interne ou dans le groupe et mon activité (business) transféré au sein du groupe (c'est le cas depuis aout/septembre 2017.)

Pour ma part après avoir essayer de me trouver un poste en intere ou au sein du groupe sans succès les RH/DG me propose une rupture conventionnelle, chose qui me va très bien car je souhaite quitter l'entreprise.

Cependant une semaine après la DRH m'annonce qu'un départ en retraite vient d'être posé et que l'on souhaite me positionner sur ce poste de direction commerciale dans une entité différente au sein du groupe... Chose qui ne m'interesse pas du tout sachant que je souhaite quitter l'entreprise par le biais d'une rupture conventionnelle.

Je suis un peu perdu dans la stratégie à adopter sachant que j'ai un entretien de recrutement pour ce poste bientôt vacant.

Que me conseilleriez vous ?

Merci par avance.

Par **P.M.**, le **08/09/2017** à **14:47**

Bonjour,

S'il y a suppression de poste, la rupture conventionnelle n'a pas pour vocation de se substituer à un licenciement économique, elle ne permet pas s'adhérer au [CSP{/url}...](#)  
[A priori, on ne peut pas vous obliger à une mutation dans une entité différente du groupe m^me si l'employeur doit vous proposer ce reclassement...](#)

Par **Brown Thomas**, le **08/09/2017** à **15:03**

Merci.

Est ce que reclassement est équivalent à une mobilité interne ?

Est ce que dans ma stratégie je peux donc envoyer un mail aux RH avant l'entretien pour le changement de poste en stipulant que le poste ne m'intéresse pas et que je souhaite discuter d'une rupture conventionnelle ?

Par **P.M.**, le **08/09/2017** à **15:18**

Le reclassement doit être proposé à l'intérieur du groupe avant de procéder au licenciement économique...

Décidément, vous tenez à discuter d'une rupture conventionnelle plutôt que d'obtenir un licenciement économique plus favorable...

Par **Brown Thomas**, le **08/09/2017** à **15:28**

Il s'agit bien d'un reclassement à l'intérieur du groupe mais dans une entité différente qui nécessitera un avenant de contrat.

Je suis focus sur la rupture conventionnelle dans l'objectif de négocier des indemnités qui ne sont pas prévues avec le licenciement eco. Pensez vous que ma stratégie est correcte ?

Par **P.M.**, le **08/09/2017** à **15:38**

C'est bien pourquoi vous pouvez le refuser comme je vous l'ai indiqué...

Tout dépend à quoi peut arriver la négociation mais il n'a jamais été interdit de verser une indemnité de licenciement supérieure à celle prévue légalement ou conventionnellement dans le cadre d'un licenciement économique...